

**PERBEDAAN PRESTASI KERJA KARYAWAN  
DITINJAU DARI METODE PROSES SELEKSI  
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL ANTARA**

**SKRIPSI**

038/A/02  
Dew  
P



**Disusun Oleh :**

**ELDA DEWIYANTI  
119610122**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2002**

# **PERBEDAAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI METODE PROSES SELEKSI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL ANTARA**

## **SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Universitas Airlangga Surabaya**



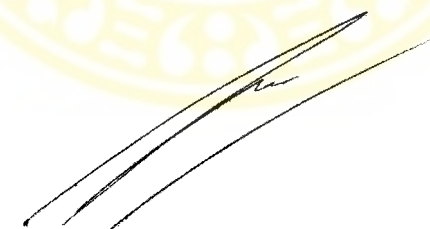
**Disusun Oleh :**

**ELDA DEWIYANTI  
119610122**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2002**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui oleh  
Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi



Dr. Fendy Suhariadi M.T.

NIP. 131 878 364

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji

pada hari Jumat, tanggal 26 Juli 2002

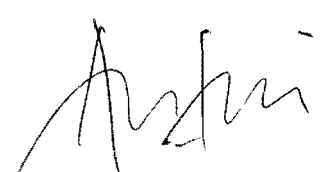
dengan susunan Dewan Penguji

Ketua

  
Drs. Seger Handoyo, M.Si.

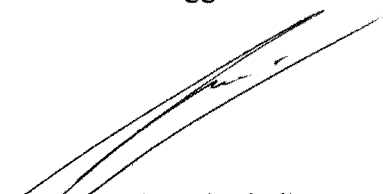
NIP. 131967668

Sekretaris

  
R. Rr. Muryantinah M. Handayani, S. Psi.

NIP. 132230965

Anggota

  
Dr. Fendy Suhariadi, MT

NIP. 131878364

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada bab sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat di arik beberapa simpulan, antara lain :

1. Terdapat perbedaan prestasi kerja karyawan yang signifikan ditinjau dari metode proses seleksi dengan motivasi sebagai variabel antara.
2. Kelompok subyek yang menggunakan metode wawancara dan tes psikologis dalam proses seleksi prestasi kerjanya lebih besar atau lebih tinggi dibanding dengan prestasi kerja kelompok subyek yang menggunakan metode wawancara saja dalam proses seleksi.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, penelitian ini memerlukan beberapa saran baik yang bersifat alamiah maupun praktis agar dapat lebih dicapai hasil yang lebih baik dan tepat dalam mengungkap perbedaan perbedaan metode proses seleksi karyawan ditinjau dari prestasi kerja dengan motivasi sebagai variabel antara.

- a. Dalam penelitian ini, peneliti belum memenuhi asumsi analisis kovarian yang pertama, yaitu pengambilan sampel melalui random, dimana peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*.
- b. Subyek dalam yang digunakan penelitian ini adalah karyawan yang berkedudukan dibawah kepala kelompok (setara dengan *supervisor*) kebawah.

Untuk penelitian berikutnya disarankan agar peneliti dapat menggunakan kepala bagian (setara dengan *manager*) keatas.

- c. Untuk penelitian berikutnya, guna melihat hubungan variabel motivasi yang signifikan terhadap perbedaan metode seleksi yang ditinjau dari prestasi kerja, disarankan agar peneliti menggunakan kelompok sampel yang lebih besar, sehingga hasil penelitian dapat lebih digeneralisasikan.
- d. Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan masukan bagi jajaran manajemen dalam menganalisa dan mengambil kebijakan khususnya yang terkait dengan pengadaan tenaga kerja baru, agar perusahaan dapat menerapkan kebijaksanaan baru untuk menggunakan tambahan beberapa metode seleksi yang lebih efektif, seperti tes psikologis, daripada hanya sekedar metode wawancara dalam proses seleksi.



## ABSTRAKSI

**Elda Dewiyanti, 119610122. 2002, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya. Perbedaan Prestasi Kerja Ditinjau dari Metode Proses Seleksi dengan Motivasi sebagai Variabel Antara.**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rasa ingin tahu peneliti tentang prestasi kerja karyawan dalam salah satu perusahaan yang proses seleksinya tidak tetap, terkadang menggunakan metode wawancara, sedangkan dilain waktu menggunakan metode wawancara yang ditambahkan dengan tes psikologis. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk melihat adakah perbedaan prestasi kerja karyawan yang seleksinya dengan menggunakan kedua metode tersebut.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian penjelasan atau *explanatory research* adapun variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah metode seleksi dengan variasi variabel metode wawancara (A1) serta metode wawancara dan tes psikologis (A2). variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel antara (Z).

Penelitian dilakukan di PT. Karisma Hasta Buana (Gajah Mada Plasa) Malang, dengan jumlah populasi sebesar 86 orang, dan jumlah sampel sebesar 60 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel bertujuan atau *purposive sampling*. Pengukuran untuk variabel motivasi menggunakan kuesioner sedangkan untuk variabel prestasi kerja karyawan menggunakan format penilaian prestasi kerja oleh atasan dengan standart dari perusahaan tersebut. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis kovarian (anakova).

Pengukuran validitas butir menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson dari 42 butir motivasi didapatkan 33 butir sah dan 9 gugur. Teknik reabilitas yang digunakan adalah analisis Hoyt dengan  $r_{tt} = 0,923$  dan  $p = 0,000$ , sehingga dinyatakan angket handal. Berdasarkan pengolahan hasil statistik didapatkan hasil F sebesar 4,616 dengan nilai  $p = 0,034$  sehingga dinyatakan "Terdapat Perbedaan Prestasi Kerja Kelompok Subyek yang Menggunakan Metode Wawancara dengan Kelompok Subyek yang Menggunakan Wawancara dan Tes Psikologis."

Dalam penelitian ini, peneliti belum memenuhi asumsi analisis kovarian yang pertama, yaitu pengambilan sampel melalui random, dimana peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*, untuk penelitian berikutnya disarankan agar peneliti dapat menggunakan kepala bagian (setara dengan *manager*) keatas, menggunakan kelompok sampel yang lebih besar, sehingga hasil penelitian dapat lebih digeneralisasikan